

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan


Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis selama penyusunan Karya Tulis dan juga pada saat *Internship* ditemukan bahwa permasalahan yang muncul di CV. Kerajinan Indonesia yaitu terkait dengan kreativitas karyawan yang berdampak pada produk yang dihasilkan. Dalam melakukan penelitian penulis menemukan bahwa produk yang dihasilkan oleh CV. Kerajinan Indonesia monoton tidak mengikuti *trend* yang senantiasa berubah-ubah. Hal ini dapat dilihat dari hasil produksi dengan model yang sama setiap tahun. Penyebab dari monotonnya produk terkait dengan masalah tipe kepemimpinan yang diterapkan pemimpin seperti: kekuasaan dipegang tunggal oleh pemimpin, tidak ada kesempatan yang diberikan bagi karyawan untuk berpendapat, sifat pemimpin yang sulit untuk menerima perubahan *fashion*. Tidak adanya motivasi dari pemimpin kepada karyawan untuk memberikan semangat atau dorongan bagi karyawan untuk bekerja dan meningkatkan kreativitas. Komunikasi yang terjalin satu arah antara pemimpin dan karyawan, di mana posisi karyawan hanya sebagai pendengar sesuai dengan gambaran struktur organisasi yang vertikal komunikasi yang terjalin hanya komunikasi dari pemimpin kepada karyawan tidak ada timbal balik. Selain itu juga tidak tersedianya kegiatan pelatihan pengembangan keterampilan yang ditangani tenaga terampil oleh perusahaan. Beberapa sifat yang ditunjukkan oleh pemimpin tersebut berdampak pada produk yang dihasilkan

menjadi monoton. Hal ini disebabkan karena adanya pembatasan ruang gerak kreativitas karyawan dalam proses menciptakan hasil- hasil produksi tas kulit, sehingga produk tas yang dihasilkan menjadi monoton karena ide hanya berasal dari satu pemikiran yaitu dari pemimpin.

#### **b. Saran**

Berdasarkan hasil temuan lapangan, penulis ingin memberikan saran-saran berikut:

1. Pemimpin sebaiknya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan juga menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dalam perusahaan.
2. Pemimpin diharapkan lebih peka terhadap setiap masalah yang dirasakan oleh karyawan, dan membuka diri agar karyawan tidak merasa canggung bila berhadapan langsung dengan pemimpin.
3. Pemimpin diharapkan lebih berani untuk menciptakan desain produk sesuai dengan perkembangan *fashion* yang sedang berlaku.
4. Menjalani komunikasi yang lebih efektif dengan cara komunikasi dua arah. Sehingga dalam perusahaan tidak hanya pemimpin yang selalu berbicara dan karyawan hanya selalu mendengarkan, tetapi karyawan harus diberikan kesempatan untuk menggunakan haknya juga dalam hal memberikan pendapat.

- 
5. Pemimpin diharapkan agar mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan dalam perusahaan terutama dalam meningkatkan kreativitas karyawan.
  6. Pemimpin memfasilitasi pelatihan bagi karyawan untuk pengembangan keterampilan karyawan agar dapat memacu meningkatkan kreativitas karyawan.
  7. Motivasi bukan hanya diharapkan dari pemimpin tetapi motivasi juga harus berasal dari diri karyawan sendiri agar dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Ria. 2008. Jurnal Hasil Penelitian: *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kreativitas Karyawan Pada Industri Kreatif*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Asri, Marwan, Drs. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Arsi Marwan, Drs. 1979. *Perencanaan, Penarikan dan Pengukuran Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Dewi, I Gusti Ayu Manuanti. 2001. Jurnal Hasil Penelitian: *Kepemimpinan Efektif*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Flippo, B. Edwin. 1994. *Manajemen Personalia Jilid II*. Jakarta: Airlangga
- Hadi, Sutisno. 1993. *Metodelogi Research Jilid II*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Heidjarahman, Ranupandojo dan Suad Husnan. 1983. *Teori dan Konsep Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hidayat, 1986. *Konsep Dasar pengertian Produktivitas Serta Interpretasi Hasil Pengeluaran*. Jakarta: Prisma
- Kartasapoetra, G., dan Dra Hartini. 2007. *Kamus Sosiologi dan Kependudukan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Luthans, Freud. 2006. *Perilaku Organisasi edisi X*. Yogyakarta: Andi Offset
- Mangunhardjana, A.M. 1986. *Mengembangkan Kreativitas*. Yogyakarta: Kanisius
- Martoyo, Susilo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi II*. Yogyakarta: BPFE
- Moleong, Lexy J., 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Karya
- Munandar, Sukarni Caturini Utami. 1988. *Kreativitas Sepanjang Masa*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

- 
- Munandar, Sukarni Caturini Utami. 1999. *Kreativitas dan Keberbakatan, Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Nawawi, Hadari. 1987. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Bandung: Remaja Karya
- Poerwandi, E. Kristi, 1998. *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Psikologi*. Jakarta: LPSP3 Universitas Indonesia
- Sasongko, Nanang. 2004. *Balance corecard Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan (Learning and Growth Perspective)*. Workshop Akuntansi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jendral Acmad Yani.
- Sinungan, M,. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sopiah, Dr. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sudamaryanti, R. 1987. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Munandar Maju
- Syamsu, Syahrman dkk. 1991. *Dinamika Kelompok dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Tim Pengembangan MKDK.(1995).*Dasar-dasar Kependidikan*.Semarang : IKIP Semarang Press



### *Interview Guide*

Tujuan	Pertanyaan Kunci	Sumber Data
1. Untuk mengetahui penyebab minimnya kreativitas karyawan di CV. Kerajinan Indonesia dilihat dari masalah eksteren dan interen karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Apa saja produk- produk yang dihasilkan CV. Kerajinan Indonesia</li> <li>2) Bagaimana kreativitas karyawan di CV. Kerajinan Indonesia</li> <li>3) Apa saja hal-hal yang berasal dari luar individu (lingkungan kerja) yang menyebabkan minimnya kreativitas karyawan di CV. Kerajinan Indonesia? <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bagaimana struktur organisasi di CV. Kerajinan Indonesia ?</li> <li>– Bagaimana tipe kepemimpinan CV. Kerajinan Indonesia?</li> <li>– Pemberian motivasi dari pemimpin kepada karyawan CV. Kerajinan Indonesia</li> <li>– Komunikasi yang terjalin antar individu dalam perusahaan, baik pemimpin dengan karyawan maupun antar sesama karyawan di CV. Kerajinan Indonesia</li> </ul> </li> <li>4) Apa saja hal- hal yang berasal dari dalam diri individu karyawan (interen) yang menyebabkan minimnya kreativitas karyawan di CV. Kerajinan Indonesia? <ul style="list-style-type: none"> <li>– Apakah tingkat pendidikan merupakan hal yang dapat menyebabkan minimnya kreativitas</li> </ul> </li> </ol>	Pemimpin CV. Kerajinan Indonesia, Staf Kantor Bagian Pemasaran dan Administrasi, karyawan bagian produksi CV. Kerajinan Indonesia

	<p>karyawan di CV. Kerajinan Indonesia ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Apakah motivasi dari karyawan sendiri merupakan hal yang dapat menyebabkan minimnya kreativitas karyawan ?</li> </ul>	
--	---	--





## Hasil Wawancara

Hasil wawancara dengan Bapak Sudono Mulyo yang merupakan pemilik sekaligus pemimpin di CV. Kerajinan Indonesia.

### Pada tanggal 23 juli 2010:

1. Di CV. Kerajinan produk utama adalah tas dengan bahan dasar kulit, apakah desain produk tas kulit selalu mengikuti *trend fashion* yang selalu berubah?

“Saya ndak berani mbak! Untuk membuat tas sesuai dengan pergantian fashion karena tidak bisa diprediksi berapa lama untuk ganti dari model yang satu ke model yang lain, baru dibuat tau-taunya besok modelnya udah beda lagi. Saya mengikuti selera orang luar karena mereka lebih suka melihat barang-barang yang unik, lagian produk saya masih ada peminatnya. Perusahaan saya bisa dikenal konsumen luar negeri karena produk-produk tas koper seperti ini. Terlihat jadul tapi justru disitu nilai seninya, biar beda dengan yang lainnya”.

### Pada tanggal 2 Maret 2009:

2. Di Yogyakarta ada banyak jenis industri kerajinan kulit seperti CV. Kerajinan kuli, apakah yang membedakan dan juga menjadikan produk CV. Kerajinan Indonesia berbeda dengan industri kerajinan kulit lainnya di Yogyakarta?

“ Produk CV. Kerajinan Indonesia memang beda dengan produk yang dihasilkan industri kerajinan kulit yang ada di Jogja. Karena CV. Kerajinan Indonesia merupakan satu-satunya industri kulit yang menggunakan bahan kulit dengan bahan nabati / alami seperti: tanaman akasia, kapur dan garam tanpa pencampuran bahan kimia untuk proses pembuatan produk tas”

### Pada tanggal 23 Juli 2010

3. Apakah menurut anda karyawan yang bekerja khususnya bagian produksi memiliki kreativitas untuk menciptakan produk tas kulit?

“Saya anggap semua karyawan yang bekerja disini kreatif, bila mereka dapat menghasilkan produk sesuai dengan yang saya inginkan, karena produk yang dibuat itu merupakan keterampilan/ bakat yang mereka punya, tinggal saya arahkan saja. Menurut saya kalau kita membuat satu produk sesuai yang diinginkan orang lain itu susah sekali, karena bukan melewati satu proses saja tetapi setiap bagian punya cara tersendiri baik dilakukan secara manual dengan keterampilan tangan juga dengan mesin-mesin yang tersedia yang membantu proses produksi dalam jumlah yang banyak. Jadi semua yang bekerja disini saya nilai kreatif karena bisa buat sesuai yang saya inginkan”

**Pada tanggal 4 april 2009**

4. Apakah dalam perekrutan karyawan khususnya bagian produksi tingkat pendidikan merupakan faktor utama/ penentu?

“Saya menerima pegawai disini khusus untuk produksi tidak dilihat dari tingkat pendidikannya, bila mereka datang ke tempat saya karena membutuhkan pekerjaan, maka saya terima dengan tetapi saya tes dulu. Selanjutnya mereka harus belajar menggunakan mesin- mesin yang lain, nanti diajarkan oleh pegawai saya yang sudah lebih dulu bekerja. Kalau bagian administrasi memang saya perlu yang sudah mengambil perguruan tinggi khususnya ekonomi kebetulan Mbak Lani salah satu karyawan yang melamar kerja disini lulusan ilmu ekonomi jadi saya langsung minta untuk mengurus masalah keuangan disini”

5. Apakah seseorang yang memiliki tingkat pendidikan redah tidak mampu untuk berkreativitas dalam membuat sebuah produk?

“Jangan salah mbak! Banyak loh orang-orang yang tidak sekolah tapi dengan keterampilan yang mereka punya bisa buat produk kerajinan, jadi saya berikan kesempatan untuk bekerja di tempat saya. Jadi yang saya nomor satukan bukan pendidikan tapi kemampuan mereka untuk menyalurkan bakat untuk membuat produk kerajinan”.

**Pada tanggal 2 juli 2010**

6. Apakah keterampilan karyawan sangat dibutuhkan di CV. Kerajinan Indonesia?

“Semua yang mencari pekerjaan ditempat saya ini saya lihat terlebih dahulu apa mereka ada keterampilan atau tidak, saya tes yang paling mendasar yaitu apa bisa memotong pola, menjahit secara manual atau menjahit dengan mesin jahit. Tidak dengan asal-asalan karena kalo mengunting dan menjahit saya rasa semua orang bisa, saya lihat disini kerapian karena saya mau produk yang saya pasarkan mulus tanpa cacat

karena tempat saya ini sudah dikenal produknya kualitas *export*. Kalau mampu untuk melakukan dengan baik maka saya terima jadi pegawai”

7. Apakah karyawan khususnya bagian produksi di CV. Kerajinan Indonesia mendapat pelatihan keterampilan tambahan untuk peningkatan kreativitas?

“Tidak ada pelatihan keterampilan tambahan untuk karyawan disini, karena semua karyawan disini sudah mampu membuat produk sesuai yang saya inginkan. Setiap produk tas sudah ada polanya masing-masing jadi mereka hanya mengikuti sesuai ketentuannya”

**Pada tanggal 1 September 2010**

8. Apakah terdapat perlakuan berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan ?

“ Semua karyawan disini saya anggap sama,karena mereka datang mencari kerja ditempat ini dengan tujuan yang sama yaitu bekerja mencari nafkah untuk keluarga. Tidak ada perlakuan khusus untuk karyawan sesuai tingkat pendidikan yang ditempuh. Bukan berarti karyawan yang mencapai tingkat pendidikan SMA lebih mampu untuk membuat keterampilan dibandingkan karyawan yang hanya mencapai tingkat pendidikan SD dan SMP”(1 September 2010)

Hasil wawancara dengan Lani Nurida yang merupakan satff kantor bagian pemasaran dan administrasi di CV. Kerajinan Indonesia.

**Pada tanggal 23 Februari 2009**

9. Apakah kualitas produk sangat diutamakan di CV. Kerajinan Indonesia?

“Kami sangat mengutamakan kualitas dari produk yang kami hasilkan karena sekitar 80 %produk kami untuk di export, dan sisanya untuk dipasarkan dalam negeri yaitu dengan membuka artshop”.

**Pada tanggal 2 juli 2010**

10. Mengapa terjadi penurunan jumlah tenaga kerja?

“ Dari data karyawan yang sudah ada sebelumnya karyawan disini mencapai 98 orang khusus bagian produksi karena permintaan dari konsumen banyak. Tapi pada tahun 1997 terjadi penurunan karena dampak dari krisis moneter yang melanda indonesia, setelah itu tragedi bom bali I pada tahun 2002 dan bom Bali II tahun 2005 juga dampaknya kena pada industri- industri kerajinan seperti CV. Kerajinan Indonesia.

Permintaan menurun sehingga Pak dono juga harus melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), sehingga jumlah karyawan semakin sedikit. Pada saat bom Bali selama kurang lebih 1 tahun kita kehilangan konsumen terutama dari luar negeri, karena itu saya dan Pak dono berusaha menghubungi konsumen yang ada diluar negeri via email dan telepon dibantu sama anak-anaknya. Syukurlah dari usaha yang kita lakukan ternyata bisa mendapat konsumen biarpun tidak sepenuhnya tetapi keadaan ekonomi perusahaan sedikit lebih baik”

11. Apakah pemimpin berperan langsung dalam memberikan informasi kepada karyawan?

“Bapak Sudono jarang sekali untuk ngomong langsung ke bagian produksi jadi saya selalu yang menyampaikan pesan dari Bapak Sudono ke bagian produksi”.

“ Saya merasa serba salah, karena saya yang menyampaikan pesan dari Bapak Sudono kepada bagian produksi kalau terjadi kesalahan saya juga yang kena. Begitu juga kalau bagian produksi ada kejanggalan tidak langsung ke Bapak Sudono tetapi melalui saya juga, karena mereka cenggung dengan Bapaknya”

#### **Pada Tanggal 3 Agustus 2010**

12. Bagaimana bentuk dari tipe kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin?

“Disini Pak Dono yang punya kuasa penuh untuk menentukan segala sesuatu yang berkaitan dengan perusahaan dan juga untuk membuat keputusan, kami hanya mengerjakan sesuai yang diinstruksikan karena tidak ada porsi untuk memberi saran apalagi membantu untuk membuat keputusan. Pak Dono juga tidak dekat dengan karyawan disini jadi jarang ada komunikasi secara langsung” (3 Agustus 2010)

Hasil wawancara dengan Ibu Yatimatun yang merupakan salah satu karyawan bagian produksi di CV. Kerajinan Indonesia.

#### **Pada tanggal 2 Juli 2010**

13. Bagaimana cara yang dilakukan untuk memotivasi diri sendiri?

“Sebelum ada pekerjaan saya selalu berpikir bahwa hidup saya tidak boleh hanya begini- begini saja. Kebutuhan rumah tangga tidak cukup kalau hanya mengandalkan pendapatan suami saya yang tergolong rendah, sedangkan anak- anak saya butuh makan, butuh jajan, dan

butuh untuk biaya sekolah. Karena terhimpit masalah ekonomi ini, keinginan dalam diri saya untuk mengubah walaupun masih tetap tidak dapat mengubah nasib, tetapi dari sini yang membuat dorongan untuk bekerja itu ada. Sekarang saya benar- benar sudah punya pekerjaan, saya harus punya semangat untuk mendorong saya agar bisa melakukan pekerjaan dengan baik. Saya tidak ingin mengecewakan Bapak Sudono yang sudah memberikan kesempatan saya untuk bekerja di tempat ini”

Hasil wawancara dengan Mas Susilo yang merupakan salah satu karyawan bagian produksi di CV. Kerajinan Indonesia.

14. Selain membuat produk sesuai yang diinginkan oleh pemimpin apakah dapat membuat sebuah produk sesuai dengan kreativitas yang dimiliki?

“ Sebenarnya saya bisa mbak, untuk membuat model- model tas yang berbeda dengan yang sebelumnya, tapi susah sekali ngomong langsung sama Pak Dono karena Pak Dono jarang sekali ngomong langsung ke kita (bag.Produksi) harus melalui Mbak Lani dulu. Jadinya saya tidak berani mengerjakan sesuatu diluar kemauannya Pak Dono, cuma ngikutin sesuai yang diperintahkan saja. Biasanya kalau Pak Dono mendesain tas cuma digambarkan di selembar kertas dengan ukuran yang diinginkan nanti kita (bag.produksi) yang mengira- ngira sendiri polanya. Biasanya gambarnya Pak Dono kurang jelas keterangannya contohnya seperti aksesoris yang mau dipakai apa saja kalau sudah begini kita (bag.produksi) tidak berani tanyain langsung ke pak dono, jadi minta Mbak Lani yang bertanya pada Pak Dono”.

Hasil wawancara dengan Mas Asngari yang merupakan salah satu karyawan bagian produksi di CV. Kerajinan Indonesia.

**Pada tanggal 2 Juli 2010**

15. Apakah pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan selama bekerja?

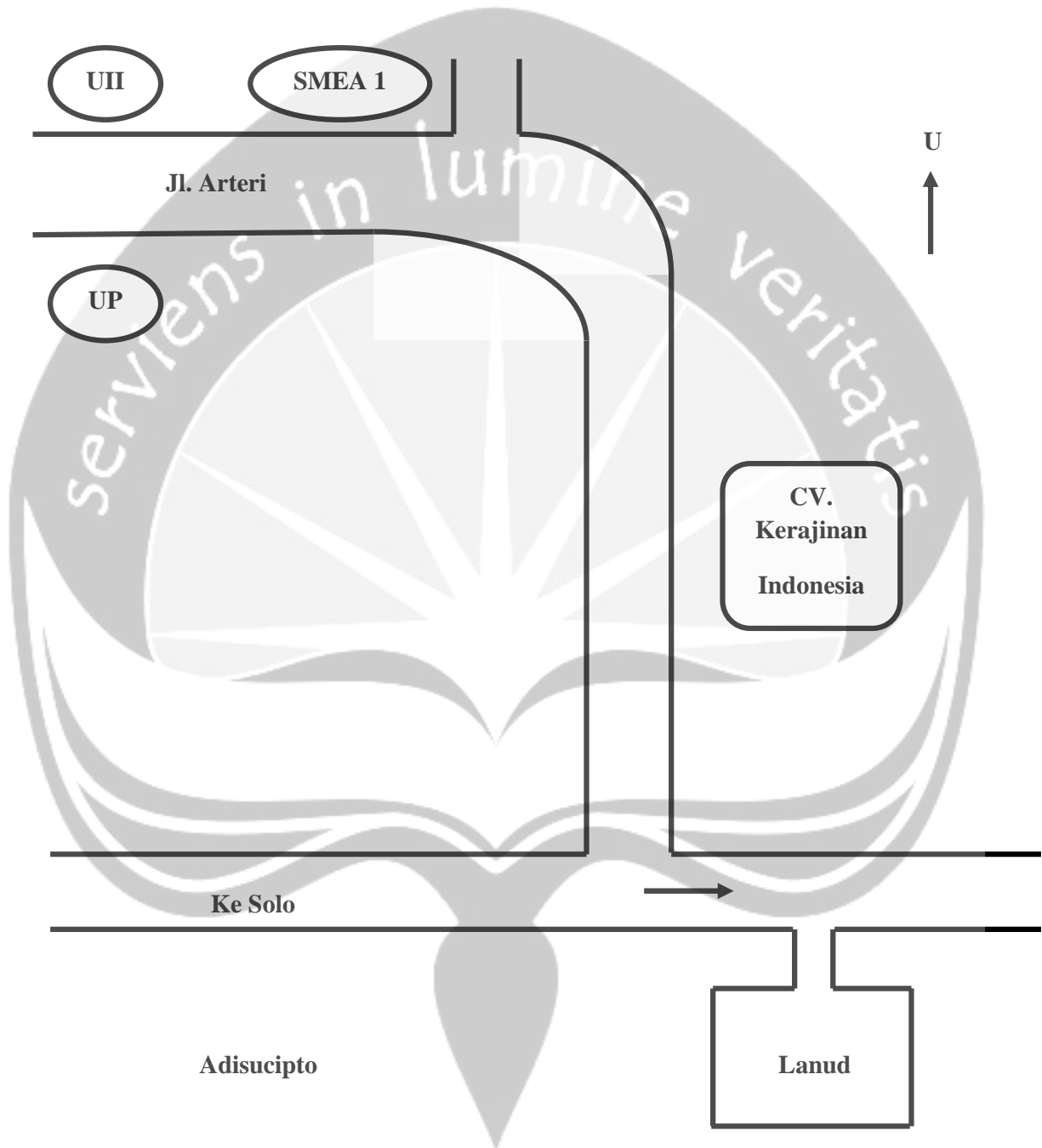
“ Saya sudah bekerja selama 6 tahun disini, dan selama ini saya belum pernah bicara masalah pekerjaan langsung sama pak dono. Hubungan Pak Dono dengan karyawan memang tidak terlalu dekat. Walaupun selama bekerja kami tidak diberi motivasi dari Pak Dono. Kita berusaha untuk mengikuti apa yang diinginkan Pak Dono, agar Pak Dono tidak kecewa dengan kinerjanya kita karena Pak Dono sudah baik mau menerima saya kerja ditempat ini”

Hasil wawancara dengan Mas Maryanto yang merupakan salah satu karyawan bagian produksi di CV. Kerajinan Indonesia.

**Pada tanggal 1 September 2010**

16. Apa yang menyebabkan minimnya kreativitas karyawan bagian produksi dalam menciptakan model tas kerajinan kulit?

“Karena tingkat pendidikan Pak Dono lebih tinggi daripada kita sehingga kita tidak ada kesempatan untuk berkreasi dalam membuat model produk yang sesuai dengan kreativitas yang kita punya, karena itu berpengaruh terhadap kreativitas kami yang kemudian menjadi minim karena hanya mengerjakan produk sesuai dengan model yang sudah ditentukan Pak Dono ”.



**Gambar 2.1**

**Lokasi CV. Kerajinan Indonesia**

**Produk Utama Yang Dihasilkan CV. Kerajinan Indonesia**



*(Briefcase Super Bag)*

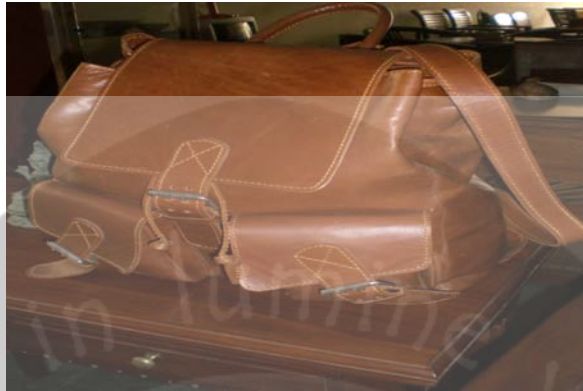


*(Semi Briefcase)*



*(Ladies Bag)*





*(Backpack)*



*(Camera Bag)*



*(Suitcase)*



*(Shopping Bag)*



*(Passport Bag)*

**Kegiatan karyawan bagian produksi di CV. Kerajinan Indonesia**  
**(Proses Pengeringan Kulit Tahap I Dengan Menggunakan Tenaga Matahari)**



**(Proses Pewarnaan Kulit Sapi Setelah Melalui Proses Pengeringan)**



**(Proses Pengeringan Kulit Sapi Tahap Ke II Dengan Menggunakan Tenaga Matahari Setelah Melalui Proses Pewarnaan)**



**(Proses Pembentukan Pola)**





**(Proses Menjahit Menggunakan Mesin)**



**(Proses Pemotongan Kulit Dengan Menggunakan Mesin)**



**(Proses Pembuatan Anyaman Dari Kulit Secara Manual Untuk Produk *Suitcase*)**



**(Proses Pemasangan Aksesoris Dilakukan Secara Manual)**



**(Proses Pengecekan Produk Sebelum Di *export*)**





(Proses Pengemasan Produk Untuk di *Export*)







**(Produk Yang Siap Dipasarkan Dalam Pameran Baik Dalam Negeri Maupun Luar Negeri Yang Sudah Melalui Proses Penyeleksian Oleh Pemimpin)**





**(Sebagian Produk Yang Dipasarkan Melalui *Artshop* CV. Kerajinan Indonesia)**



**(Melayani Konsumen Yang Datang Langsung ke CV. Kerajinan Indonesia)**



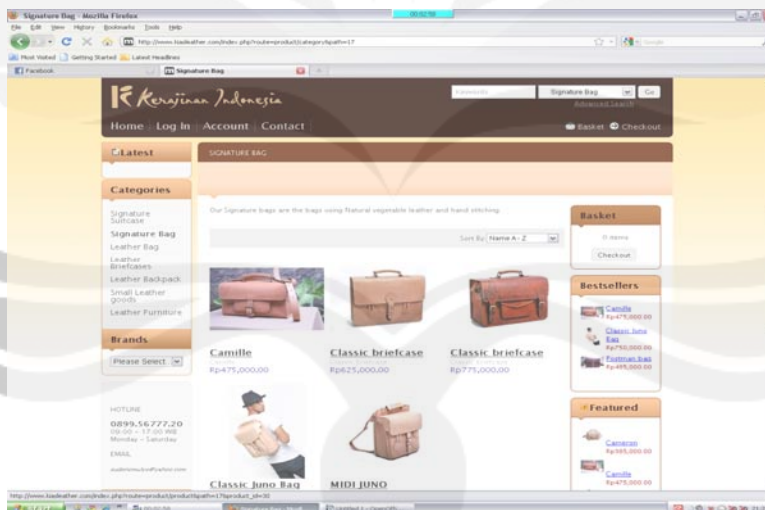
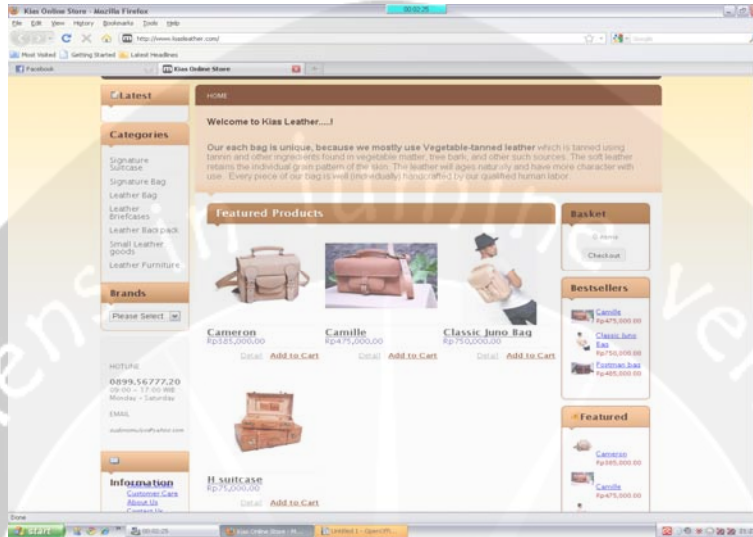
**Beberapa Kegiatan Yang Dilakukan Untuk Memasarkan Produk**  
**(Keikutsertaan CV. Kerajinan Indonesia Pada Kegiatan Pameran Jogja**  
*Export Expo 2004)*



**(Brosus CV. Kerajinan Indonesia Untuk Membantu Memasarkan Produk**  
**Pada Saat Pameran)**



**Pemasaran Produk Tas Kulit Melalui Website CV. Kerajinan Indonesia**  
[\(www.kiasleather.com/](http://www.kiasleather.com/) [www.kiasleather.blogspot.com](http://www.kiasleather.blogspot.com) )





**MANUFACTURER & EXPORTER**

**LEATHER GOODS AND WOODEN FURNITURE**

Jalan. ARTERI Maguwoharjo Km. 1,5 SLEMAN, YOGYAKARTA 55882 INDONESIA

Phone: 62(0274)486819, 484655. Fax : 62 (0274) 486819.

E-mail: Sudonomulyo@hotmail.com. Website: [www.kiasleather.com](http://www.kiasleather.com) / [www.kiasleather.blogspot.com](http://www.kiasleather.blogspot.com)

---

DAFTAR KONSUMEN/ BUYER CV. KERAJINAN INDONESIA

---

1. **MR. BACALOU**  
DANZA S.A. AGENCE DE TOULOUSE AEROGARE DE FRET BP. 97 F.  
31703 BLAGNAC, CEDEX, FRANCE
2. **TRESSILIO EUROPEO**  
SARBIA DE TER CTRA NACIONAL 11 KM 719 GIRONA, SPAIN
3. **MR. FREDDY OEI**  
GUNTUR HOLLAND  
CEINTUURBAAN 67 1072 EV AMSTERDAMM, HOLLAND
4. **MR. BARTHALOU**  
SARL, VDB  
LE GRENIER COLONIAL ZONE COMMERCIALE, EXPOS UD 45100  
ORLEANS, FRANCE
5. **MS. ELISABETH LETELLEIR**  
TECNO TRANS  
CAP. RINEDE ENTRE PRISES 8 RUE OLU FOS, FRANCE
6. **MR. ET ME LEXPER**

LE COMPTIOR COLONIAL

MAS GUERIDO 19 AVENUE AMPERE 66330 CABESTANY, FRANCE

**7. MR. R. KOUWENHOVEN**

SWIFT CURRENT L.A

SLOEFWEG 24 8316 PL, M ARKNESSE, NETHERLAND

**8. MR. DAG HELGE & MR HANRUMAR HASS LEKAS**

SONDRE HJEM& FRITID

SOREN SUINGEN 16. 3028 DRAMEN- NORWEY

**9. MR. PC. BOTH**

PACOR PAMERO

MARCHANDWE 19 3771 ML, BARNVELD. HOLLAND

**10. MR. CHARLES R. CORNELIUS**

CARLES R, CORNELIUS INC.

3002 FONDREN ROAD HOUSTON, TEXAS 77063 USA

**11. MR. LEIF FREDRIKSSON**

IKEA CENTRALLAGER ALMHULT

BACKGATAN 34381 ALMHULT, SWEDEN

**12. MR. J.A LANGER**

QUELLE (FAR LAST) & CO HONGKONG

GUSTAU SCHICKEDDANZ NUERNBERGER. STR 91-95 FRG 8510  
FURRTH/ BAY GERMANY

**13. MR. ALLAN ANDERSEN**

UNIQUE ANTIQUES

9 TRAVERS ST COCONUT GROVE NT. 0810, AUSTRALIA

**14. MR. JAMES JUNG**

JS. ENTERPRISES, LTD

217-10, KUWI-DONG, KWANGJIN, SEOUL, KOREA

**15. MR. HORST P. RENNER**

ALFA WHOLESALERS GMBH

HEERSTRABE 272 47053 DUISBURG, GERMANY

**16. MR. WAYNE THOMAS**

COCKATOO ISLAND RESORT

PO. BOX 444 DARWIN NT 0801

**17. MR. JOHN MCAULIFEE BLUE**

TEAK N. POTS

CLOCKTOWER VILLAGE DICK WARD DRIVE, COCONUT GROVE  
NT. 0811

**18. MR. MARTIN TIMMER**

GANESHA TRADING COMPANY

6 PARK WALK CHELSEA LONDON, SW 10 OAD

**19. MS. ANA ORTUNO**

ANNIE "O"

POLIG. INDUSTRIAL SALINETAS, AUDA DE LA LIBERTAD,  
BARCELA 2/5-1-03-10 DETRER

ALICARTER, SPAIN

**20. MR. MIGUEL ANGEL SANCHIS**

REBECA SANVER

C/ VELAZQUEZ, 13-03600 ELDA ALICANTE, SPAIN

**21. MR. DIETER H. KOCU**  
ZIM PROMOTION GMBH  
AUGUSTE, VIKTORIA- ALLEE 3. 13404, BERLIN

**22. MR. HANS DE KOENING**  
POLL TRADING BV  
POSTBUS 30 3360 AA SLIEDRECHT, NETHERLAND

**23. MR PAUL HUNTER/ NEIL HUNTER**  
THE WROUGHT IRON BED FACTOR  
25 GOODGE STREET, LONDON W1P 1RD

**24. MR. JAN VANDER VELDE**  
DUA DUA REAL ESTATE  
AUSTRALIA

**25. MR. HIPOSHI OGAWA**  
TOKYO KAN-KAN CO. LTD  
1.27.1 DAITA SETAGAYA-KU TOKYO 155.0033

**26. MS. NANI BAIQ SEDLACZER**  
NANIS ASIA ART STUDIO  
SCHUCKERTDAMM 332.13629 BERLIN

**27. MR. DIMITRI RAMOGLIOU**  
POLYPENTIKI AEBE  
GREECE, YUNANI

**28. MR. COLIN EDGE COMB**

JALAN-JALAN

45 GLENNUNTLY ROAD AUSTRALIA

**29. MR. DEBONO GUY**

ASIE LTIENERAINE TOUR

LIC 083960002 HYERES, FRANCE

**30. MR. SANTOS IBANEZ**

KAROLINE

AUDA SALINETAS 64- BAJOS, 03610 PETRER, ALICANTE, SPAIN

**31. JALAN BALI**

105 RUE DU CHERCHF- MIDI 75006 PARIS

**32. MR. KARDIFIN ALIWARGA**

EURONUSA

ZUIDERZEE 61 1271 ER HUIZEN, NETHERLAND

**33. MR. JP. BOSBOON**

BOSBOON INTERNATIONAL BV

POSTBUS 99-6920 AB DUIVEN, HOLLAND

**34. MR. GERT FABRICIUS**

FABRICIUS

GRYDAGERVEJ 2 DK 6600 VEJEN, DANMARK

**35. MR. MADE MUDANA**

BANJAR SEBATU TEGALALANG, GIANYAR- BALI



**36. MS. ANNIE YULIANTI**

ASRAMA PEGAWAI ISTANA TAMPAK SIRING, BR MANUKAYA  
ANYAR- TAMPAK SIRING GIANYAR- BALI

